

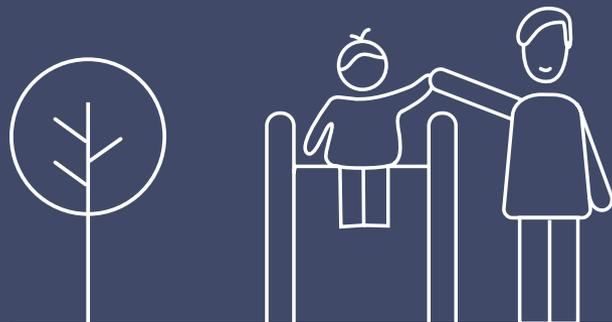
uf

UNTERNEHMEN
FÜR *Väter*

Leitfaden

„Väterfreundliche Personalpolitik“

Wie Unternehmen eine aktive Vaterschaft unterstützen können!



**Best Practices und Ideen
für Ihr Unternehmen!**

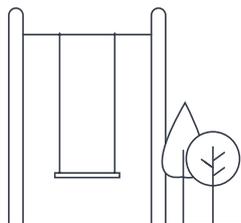
In den letzten Jahren hat sich ein wachsendes Informationsbedürfnis junger Eltern zu Themen der Väterbeteiligung und Elternschaft abgezeichnet, welchem wir mit verschiedenen Initiativen gerecht werden. Die gute Nachricht ist: Junge Väter engagieren sich heute mehr denn je in der Familie und bei der Betreuung ihrer Kinder. Gleichzeitig wünschen sie sich, ihren beruflichen Ambitionen und Verpflichtungen weiterhin nachkommen zu können. Eine komplexe Herausforderung, die Anerkennung und Unterstützung benötigt und verdient. Mit einer familienfreundlichen und offen an Väter gerichteten Personalpolitik können Unternehmen diese Entwicklung begleiten und Väter aktiv fördern, denn auch mir als Frauenministerin ist es ein wichtiges Anliegen, die Väterbeteiligung in Österreich weiter zu erhöhen.



Foto: © Andreas Wenzel/BCA

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, Elternzeitangebote sowie eine offene Kommunikation und Unternehmenskultur schaffen Unternehmen ein Umfeld, in dem Väter sich sowohl als engagierte Eltern als auch als wertvolle Teammitglieder und Arbeitnehmer fühlen. Denn nur wenn Väter sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und ihre Stärken voll entfalten können, profitieren alle – auch die Arbeitgeber. Neben der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung können Unternehmen ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt erhöhen und somit neue Talente für sich gewinnen.

Mit diesem Leitfaden möchten wir dazu anregen, das Potenzial und die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern, insbesondere der Väter, anzuerkennen und gezielte Maßnahmen zur Unterstützung zu entwickeln. Die Familie und Beruf Management GmbH stellt verschiedene Ansätze, Best Practices und inspirierende Kampagnen vor, wie Unternehmen eine Personalpolitik fördern können, die die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben für Väter erleichtert. Ich bedanke mich herzlich bei allen Unternehmen, die hier ihre Erfahrungen teilen und damit einen wichtigen Beitrag leisten, die Arbeitswelt in Österreich noch familien- und väterfreundlicher zu gestalten.



MMag. Dr. Susanne Raab

Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und
Medien im Bundeskanzleramt



Wie Unternehmen eine aktive Vaterschaft unterstützen können

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ausschlaggebend dafür, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Zudem tragen sie maßgeblich dazu bei, in welchem Umfang Väter Familienarbeit und Kinderbetreuung übernehmen. Mit einer offen an Väter gerichteten Personalpolitik fördern Unternehmen eine aktive Vaterschaft sowie die partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Erwerbszeiten – und profitieren selbst davon.

Was zeichnet eine väterorientierte Unternehmenspolitik aus?

Wer die Väterfreundlichkeit im Unternehmen stärken möchte, kann in erster Linie konkrete Maßnahmen wie Teilzeitangebote und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Damit diese auch tatsächlich angenommen werden, ist es wichtig, die Mitarbeitenden und besonders auch die Väter zu informieren, also diese Angebote so zu formulieren und öffentlich zu machen, dass sie auch bei Männern ankommen. Und nicht zuletzt bedarf es einer glaubwürdigen Unternehmenskultur, die möglichen Hemmungen und Ängsten vor etwaigen Konsequenzen infolge der aktiven Vaterschaft mit Vertrauen und Offenheit begegnet. Insofern spielen Role Models und Führungskräfte eine wichtige Rolle, um mit gutem Beispiel voran zu gehen und die Mitarbeitenden zu motivieren. So kann Väterfreundlichkeit im Unternehmen zu einem wichtigen Erfolgsfaktor werden, um gute Fachkräfte zu finden und zu halten.

So geht's – Maßnahmen, Best Practices, Kampagnen und vieles mehr

In diesem Leitfaden finden Sie Best-Practices und Ideen, die Wege der Vereinbarkeit aufzeigen sowie Akzeptanz und Wertschätzung für die Wünsche und Leistungen aktiver Väter schaffen. Gleichzeitig werden die Vorteile sichtbar, die sich durch eine väterfreundliche Personalpolitik für Unternehmen ergeben. Dazu zählen eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit, eine höhere Bindung an das Unternehmen und ein positives Image als attraktiver Arbeitgeber. Alle erwähnten Best Practices Maßnahmen entstammen aus unserer Initiative „Unternehmen für Väter“ sowie aus den Einreichungen zum Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ 2024 mit dem Thema „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“.

Allen daran beteiligten Unternehmen danken wir ganz herzlich für ihr Engagement, ihre Teilnahme und Unterstützung!



Best Practices

A1 Telekom Austria AG	6
acib GmbH	7
BMD Systemhaus GesmbH	8
Bundesrechenzentrum GmbH.....	9
BUWOG Group GmbH	10
Donau Chemie AG	11
Energie AG Oberösterreich	12
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH & FernFH Management & Service GmbH	13
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH.....	14
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	15
Land Oberösterreich	16
Lidl Österreich GmbH	17
LimeSoda Interactive Marketing GmbH	18
Linz Center of Mechatronics GmbH.....	19
Lukmann Consulting GmbH.....	20
Österreichische Bundesforste AG.....	21
RAG Austria AG.....	22





UNTERNEHMEN
FÜR *Väter*

Best Practices



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns wichtig. Mit unserem **Karenz@A1 Programm** wollen wir Mütter und Väter bei diesem neuen Lebensabschnitt unterstützen – von Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum beruflichen Wiedereinstieg. Für eine umfassende Begleitung von Mitarbeitenden und Führungskräften gehören für uns neben Informationsmaterialien und Plattformen zum Austausch die folgenden Angebote:

Karenzmentoring

Die A1 Karenz-Mentorinnen und Mentoren sind **Ansprechpersonen für werdende Mütter und Väter**. Sie stellen das Karenzpaket von A1 vor und wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die gesamten Angebote. Sie führen Kennenlerngespräche sowie auch Rückkehrgespräche mit den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen und sind Vertrauenspersonen für ihre Mentee.

Family Canvas

Wie gelingt eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf? **Online Workshops** in exklusiver Runde und individuelle Coachings geben A1 Mamas und Papas vor ihrer Rückkehr ins Berufsleben den Raum, um über ihre Stärken zu reflektieren und ihre Karriereplanung mit Kind zu gestalten.

Daddies only

Um das Thema Karenz für unsere A1 Papas attraktiver zu machen, haben wir ein eigenes Format entwickelt. Der Daddies only Workshop (virtuell) ist eine tolle Möglichkeit, sich **mit anderen Vätern auszutauschen** und über persönliche Fragestellungen

zu reflektieren: Wie möchte ich meine Vaterrolle leben?

Und wie schaffe ich eine ideale Vereinbarkeit? Welche wertvollen Kompetenzen eigne ich mir an, während ich zu Hause in Karenz bleibe? Wie kann der Wiedereinstieg gelingen?

Für alle Mitarbeitenden - ob Mutter oder Vater - gibt es von HR **ein Geschenk (Schmusetuch) für ihre Neugeborenen**, außerdem derzeit einmalig **400€ Geburtsgeld**. Wir fördern unsere Väter, indem wir sie auf **Papamonat sowie Väterkarenz und auch Pensionssplitting** aufmerksam machen (u. a. im Rahmen des Karenzmentoring, in unserer Workplace-Gruppe sowie im Babyfolder für Mitarbeitende und Führungskräfte).

Alle Infos dazu (inkl. Karenzmentoring-Rolemodels) sind auf **unserer Karriereseite** zu finden. Zudem planen wir heuer, unsere Programme vermehrt auf den **A1 Social Media Kanälen** (v. a. LinkedIn und Instagram) vorzustellen. Für uns gehört neben dem umfassenden Karenzprogramm auch die **Flexibilität in den Arbeitszeiten** zu einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Deshalb gibt es bei uns Gleitzeit, Mobile Working Modelle (z. T. auch aus dem EU-Ausland), Sabbaticals, 26 Urlaubstage (statt regulär 25), 24. sowie 31. Dezember frei für ALLE Mitarbeitenden, bezahlte Mittagspause bei einer 40 Stunden Woche, ein Employee Assistance Programm (auch für Familienangehörige), diverse Vergünstigungen für bspw. Einkäufe aber auch Familienreisen, Brille, Zahnsparungen, etc.



Als internationales Forschungszentrum ist **Diversität und Gleichberechtigung** für uns selbstverständlich. Wir erkennen unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensumstände. Unser Umsetzungsplan geht besonders auf unsere Väter ein - die Maßnahmen zeigen Erfolg und führen zu einer gelebten familienfreundlichen Atmosphäre, die sich positiv und nachhaltig auf das Befinden unserer Mitarbeitenden auswirkt.

Verankerung von **familienfreundlichen Maßnahmen** in internen Richtlinien und Betriebsvereinbarungen – bereits umgesetzt:

- Echte flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeitregelung ohne Kernzeit, Gleitzeitrahmen von 6:00 bis 22:00 Uhr)
- Möglichkeit, das Stundenausmaß je nach Bedarf zu ändern
- Möglichkeit bis zu 160 Gutstunden für einen Blockzeitausgleich aufzubauen
- Führen in Teilzeit, u. a. um auch den Wiedereinstieg nach Karenzierungen zu erleichtern
- Unbeschränkte Möglichkeiten, in Telearbeit/Homeoffice zu arbeiten
- Steuerfreier Kinderbetreuungszuschuss im Rahmen eines Fringe-Benefits-Kontos
- Nutzungsmöglichkeit der Kinderbetreuungseinrichtungen unserer Partneruniversitäten
- Babygeschenke für alle neuen Eltern
- Fristverkürzung für Karenzmeldung auf 1 Monat
- Forcierung der Inanspruchnahme der Familienzeit (Papa-monat) durch Besserstellungen gegenüber gesetzlichen Vorgaben: Keine Kürzung bei der Berechnung der Sonderzahlungen, Verzicht auf Meldefristen, keine Aliquotierung

des Jahresurlaubs, Ausweitung des Kündigungsschutzes ab Meldung der Familienzeit ohne Rücksicht auf gesetzliche Fristen

- Dienstfreistellung im Ausmaß von 5 Arbeitstagen bei Adoption oder Geburt eines eigenen Kindes

Laufende Umsetzung diverser Maßnahmen:

- Vorstellung von Vätern und Statement im Intranet („Role Models“)
- Folge im Rahmen unserer Podcastreihe BioteXperten **„Fathers in Life Sciences“** im Februar 2024
- Sichtbarmachen des Themas auf **LinkedIn**
- Installation und Förderung eines Väternetzwerkes/-austauschs
- Regelmäßiger Austausch zwischen Vätern und HR
- Mental Health Programm (anonyme psychologische Online-Beratungen für alle)
- Einführung des „Familientages“ am Landesfeiertag: „Biotech-Abenteuer: Entdecke, was deine Eltern erforschen!“ (erstmals am 19.3.2024 in Graz zur Erleichterung der Kinderbetreuung am schulfreien Tag mit Dienstfreistellung für teilnehmende Eltern)



Bild: © acib GmbH

Bei BMD ist die **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf nicht nur eine Floskel, sondern der **Schlüssel zum Erfolg**. Seit jeher schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Familien- und Berufsleben gleichermaßen stressfrei zulässt. Nicht nur unsere Mütter gehen sorgenfrei in Karenz, auch über 2/3 unserer Väter nutzen den Papamonat und/oder die Väterkarenz. Wir unterstützen das zu 100%.

Väter gehen deshalb gerne in **Karenz**, weil es **beruflich keine Nachteile** bringt und sie im Job dort anknüpfen können, wo sie vor der Karenz aufgehört haben. Auf Wunsch steigen sie nach der Karenz mit einem **flexiblen Zeitmodell** ein und können dieses je nach Lebensphase verändern. Auch wir als Unternehmen profitieren von der Karenz: Eltern bringen wertvolle Erfahrungen

und Skills mit, die sich positiv auf ihre Arbeitsweise auswirken.

Wir erkennen in all diesen Maßnahmen auch die **positive Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung**, was in Zeiten von Fachkräftemangel ein klarer **Wettbewerbsvorteil** ist.

Bei BMD muss sich niemand für Karriere oder Familie entscheiden. Und so erlebt das Unternehmen, dass auch immer mehr Väter sich aktiv für mehr Familienzeit entscheiden und diverse Angebote sowie Möglichkeiten, für werdende Mütter und Väter, auch nutzen. Konkret haben in den letzten 5 Jahren, **65% der Väter** die Möglichkeit auf **Väterkarenz und/oder Papamonat bei BMD** in Anspruch genommen.

Die einstimmige Meinung von allen lautet: Es war die beste Entscheidung und sie können es nur jedem werdenden Vater ans Herz legen, sich diese bewusste Zeit mit ihrem Kind zu nehmen. Familienzeit endet aber nicht mit der Baby- oder Kleinkindphase. Auch über diese Zeit hinaus ermöglicht BMD ihren Mitarbeitenden, gemäß ihrer **lebensphasenorientierten Familienpolitik**, viel Flexibilität und Spielraum, um Zeit für die Familie zu haben. Die mehrwöchige Eingewöhnung im Kindergarten, ein längerer Familienurlaub bevor die Kinder in die Schule kommen oder die erschwerte Kinderbetreuung in den Ferienzeiten.

Gemeinsam mit der Führungskraft und mit Unterstützung des Teams findet man individuelle Lösungen, um diese Phasen ohne Druck zu meistern.



Das BRZ unterstützt Väter dabei, mehr Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. Um das zu ermöglichen, bietet das BRZ – neben der Väterkarenz - eine „**Papawoche**“ an. Bei der Geburt eines Kindes gibt es zusätzlich zu den drei Sonderurlaubstagen **zwei weitere freie Tage**. Damit auch die Neo-Papas gut für die Zeit gewappnet sind, bieten wir Eltern einen **Erste-Hilfe-Kurs für Säuglings- und Kindernotfälle** an.

Die Inanspruchnahme insbesondere der „Papawoche“ wird vom BRZ positiv bewertet. Durchschnittlich nehmen 37 Mitarbeitende pro Jahr die „Papawoche“ in Anspruch. In den regelmäßig stattfindenden Befragungen zur **Mitarbeitendenzufriedenheit** ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein großer Motivationsfaktor. Wir erhalten auch zahlreiche positive Rückmeldungen besonders zur „Papawoche“ und Väterkarenz. Seit 2005 sind wir als **familienfreundlicher Arbeitgeber** ausgezeichnet.

Ein zentrales Element unserer Strategie ist der Einsatz von **authentischen Testimonials** von Vätern im Unternehmen. So berichtet unser Kollege Gerhard Widhalm in dem Blog-Beitrag „Daddy cool: Männer machen's anders“ im BRZ-Intranet über seine Erfahrungen mit der Väterkarenz. Seine authentischen Schilderungen über die Herausforderungen und Freuden dieser besonderen Zeit bieten wertvolle Einblicke und dienen als Inspiration für andere Väter im Unternehmen. Widhalms Fazit unterstreicht den Mehrwert dieser Erfahrung sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für das Teamgefüge und die Arbeitsorganisation.

Mit der Veröffentlichung eines **Videos auf YouTube**, in dem Robert Hrabovszky über seine **Erfahrungen als Vater** spricht, haben wir zudem unsere Reichweite erhöht und das Thema Väterkarenz einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Mit dem Hashtag #papasein regen wir - gemeinsam mit dem Bundeskanzleramt - die Diskussion und den Austausch über väterfreundliche Personalpolitik in den sozialen Medien an.

Mit solchen Initiativen schaffen wir nicht nur eine **Kultur der Offenheit und Gleichberechtigung**, sondern positionieren das BRZ auch als **Vorreiter für eine moderne und familienfreundliche Arbeitswelt**. Diese Maßnahmen sind Teil unserer umfassenden Strategie, Bewusstsein für die Bedeutung der Väterkarenz zu schaffen und Väter als Vorbilder und wichtige Stützen in Familie und Beruf zu stärken.



Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gehört zu den zentralen Unternehmenswerten der BUWOG. Wir sind überzeugt davon, dass wir nur durch einen hohen Grad an Familienfreundlichkeit im Unternehmen unser Ziel erreichen können, die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Ein ausgewogenes Zusammenspiel von Beruf, Familie und persönlichen Bedürfnissen ist eine Bereicherung des Lebens. Wir möchten hierfür als Arbeitgeber, soweit es uns möglich ist, unterstützend wirken. Die BUWOG arbeitet laufend daran, sich als familienfreundlicher Arbeitgeber in den verschiedensten Bereichen weiter zu verbessern.

Die folgenden familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wurden hierbei bereits realisiert:

- Arbeitsort und Arbeitsorganisation: Gleitzeit sowie flexible Home-Office und Mobile-Work Regelungen
- Angebote bei der Kinderbetreuung: Eltern-Kind Büros, Kinderbetreuung in den Ferien
- Karenziertenbetreuung inklusive regelmäßig stattfindenden Baby-Cafés
- Fort- und Weiterbildungen: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte werden hinsichtlich beruflicher Fort- und Weiterbildung gleichberechtigt behandelt

Die väterfreundliche Personalpolitik bei der BUWOG ist in die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen eingegliedert und bildet sich wie folgt ab:

- Intensive Aufklärung zum Thema Papamonat, Sabbatical, Elternkarenz, Elternteilzeit und Pflegeurlaub für Väter, etwa

durch den Versand von regelmäßigen Infomails an werdende Väter

- Führungskräfte wurden zu der väterfreundlichen Personalpolitik der BUWOG sensibilisiert
- In der BUWOG-Orangerie, einer regelmäßig stattfindenden internen Veranstaltung, wurde durch die HR-Abteilung und den Betriebsrat das Thema väterfreundliche Personalpolitik im Unternehmen erläutert

Um gerade auch Väter auf die oben genannten Angebote aufmerksam zu machen und die Vorbildfunktion zu erhöhen, setzt die BUWOG nicht nur auf eine interne Informationskampagne, sondern zeigt anhand von „Corporate Influencern“ auf, welche Möglichkeiten Väter im Unternehmen haben. So wurden bereits Mitarbeiter, die eines oder mehrere der Angebote im Rahmen der väterfreundlichen Personalpolitik in Anspruch genommen haben, vor den Vorhang geholt, um ihre Erfahrungen mit den Kollegen zu teilen. **In Form von Interviews, die etwa im BUWOG Intranet veröffentlicht wurden und Blogbeiträgen bzw. Instagram-Posts, haben BUWOG-Mitarbeiter ihre Erfahrungen mit Angeboten wie Papamonat oder Arbeiten in Teilzeit geteilt.** Hinzu kommt ein beispielhaftes Vorleben der Angebote. So nutzen etwa auch unsere Geschäftsführer im Bedarfsfall das Eltern-Kind Büro oder sind beim Baby-Café anwesend, um sich auszutauschen und auf unsere Angebote aufmerksam zu machen. In Planung ist derzeit auch ein Beitrag zu dem Thema in unserem internen **BUWOG-Podcast**, wo zwei Kollegen von ihren Erfahrungen in Elternteilzeit bzw. Vätekarenz berichten.

Die Donau Chemie Gruppe ist ein langjähriges Familienunternehmen, deren großes Anliegen es ist, Familie & Beruf gut zu vereinbaren. Aus diesem Grund bietet das Unternehmen ihren Mitarbeitenden den **Papamonat oder die Väternkarenz** an.

Ziel ist es, Vätern zu ermöglichen, sich voll und **ganz ihrer jungen Familie zu widmen und Mütter entlasten zu können**. Die Maßnahme wird österreichweit in allen Standorten gut angenommen - auch **männliche Führungskräfte nehmen Väternkarenz** bei Donau Chemie AG in Anspruch.

Geklappt hat das bisher immer gut. Man muss einfach darauf schauen, dass die interne Vertretung für die Dauer der Karenz/Papamonats geregelt ist.



Bild: © Canva



Familienfreundlichkeit – auch „Väterfreundlichkeit“ - ist in der Energie AG ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und in nach innen und außen gerichteten Employer Branding Maßnahmen sichtbar. **Wir ermutigen unsere (angehenden) Väter dazu, Netzwerke zu bilden, um ihre Erfahrungen auszutauschen, um so die Vaterrolle in der Energie AG sichtbar zu machen.**

Unterschiedliche Maßnahmen unterstreichen eine väterfreundliche Personalpolitik und sensibilisieren unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden. Umfassende Informationsangebote zu Betreuungsthemen sind im Intranet, per App oder im Online-Serviceangebot abrufbar. Die Inanspruchnahme von **Papamonat, Väterkarenz, flexiblen Teilzeillösungen, Homeoffice und Sabbatical** ist in der Energie AG gelebte Praxis. Selbstverständlich bringen unsere Väter ihre Kinder zur **Energie AG-eigenen Kinderbetreuungseinrichtung oder zu den Ferienwochen** und nehmen ihre Vaterpflichten bei Arztbesuchen oder Schulveranstaltungen wahr.

Die Energie AG OÖ setzt sich aktiv dafür ein, (werdende) Eltern zu unterstützen und eine ausgewogene Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dies wurde kürzlich anlässlich des Equal Care Days besonders betont. In diesem Jahr haben wir diesen bedeutenden Tag genutzt, um auf die wichtige Thematik der Verteilung von Betreuungspflichten aufmerksam zu machen.

Unsere **Aktionen zum Equal Care Day** dienten nicht nur dazu, unsere familienfreundliche Unternehmenskultur zu stärken, sondern auch besonders unsere väterfreundliche Personalpolitik

hervorzuheben. Ein zentraler Aspekt dabei war es, die Väter in den Fokus zu rücken und ihre Erfahrungen als Testimonials zu präsentieren.

In einer **Videokampagne** wurde einer unserer Väter, Jakob, porträtiert, der seine persönlichen Erfahrungen in der Balance zwischen Familie und Beruf teilte. Er ging für 8,5 Monate in Karenz und teilt sich nun mit seiner Partnerin die Betreuungsaufgaben, während beide 30 Stunden pro Woche arbeiten. Diese Geschichte wurde über verschiedene Kommunikationskanäle (Social Media, interne Kanäle) verbreitet, um eine möglichst breite Reichweite zu erzielen.

Zusätzlich zu der Videokampagne organisierten wir ein **Diversity Café (Info-Event)**, welches den Equal Care Day als Anlass nutzte, um die Bedeutung einer gerechten Verteilung von Fürsorgearbeit zu thematisieren. Dabei wurden zwei Mitarbeitende zum Thema „Elternsein“ interviewt - eine Mutter und ein Vater aus unserem Unternehmen - um die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen einzubeziehen. Dies bot unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auszutauschen und gemeinsam Ideen zu entwickeln, wie wir eine noch familien- und väterfreundlichere Arbeitsumgebung schaffen können.

Insgesamt waren die Aktionen zum Equal Care Day ein großer Erfolg, der die Bedeutung einer väterfreundlichen Personalpolitik hervorhob und das Engagement für Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens unterstrich.



Das Thema Vereinbarkeit ist Teil der FERNFH-DNA. Seit unseren Anfängen hegen wir den Anspruch, nicht beim Status quo stehenzubleiben. Wir übernehmen Verantwortung als **familienfreundliche Hochschule** für die Lebensbalance unserer Mitarbeitenden, Lehrenden & Studierenden. **Familien- & Care-Arbeit betrifft uns alle** - natürlich auch Männer in ihrer Rolle als Vater, Sohn oder Großvater - und dies unterstützen wir als FERNFH auf allen Ebenen.

Wir brechen veraltete Bilder auf und nehmen eine Vorreiter-Rolle ein. Der Familienbegriff wird an der FERNFH weit gedacht. So inkludiert er Patchwork, gleichgeschlechtliche Partnerschaften wie auch nicht-leibliche Kinder. Mit den Angeboten des **flexiblen Fernstudiums sowie Mobile-Working** wollen wir die Basis für Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Privatleben schaffen. Papiamonat, Väterkarenz für alle und flexible Arbeitsmodelle machen die FERNFH zu einer Arbeitgeberin, bei der sich Verantwortungen erfolgreich „unter einen Hut“ bringen lassen.

Der Wunsch nach einer aktiven Vaterschaft und Teilhabe am Familienleben steigt. So hat sich die FERNFH das Ziel gesetzt, eine **aktive Vaterschaft auf allen Ebenen** zu ermöglichen. Vor allem angestellten Jungvätern wird die Möglichkeit geboten, in Väterkarenz zu gehen. Das Resultat dieser Firmenpolitik: In den vergangenen Jahren gingen **100% aller Jungväter an der FERNFH in Väterkarenz** - auch Männer mit Führungsverantwortung. Diese Möglichkeit wird proaktiv von der Personalabteilung angeboten, mit allen Beteiligten

und Teamkolleginnen und -kollegen offen kommuniziert und klare Vertretungsregelungen getroffen. Auch die Möglichkeit, neben der **Karenz geringfügig in Projekten beteiligt** zu bleiben, wird angeboten. Diese Offenheit und Flexibilität wird von allen Jungvätern sehr positiv aufgenommen und weiter transportiert bzw. kommuniziert. Gerade weil es sich bei den Karenzierten um Studiengangs-/Institutsleitungen handelt, nehmen diese auch Vorreiterrollen bei den Mitarbeitenden wie auch Studierenden ein.

Elternschaft und Vereinbarkeit braucht aber auch gute Arbeitsbedingungen über die Karenz hinaus. Ein **modernes Mobile Working-Modell** an der FERNFH mit Gleitzeit, flexiblen Arbeitszeiten, Betreuungsurlaub für erkrankte Familienangehörige etc. ermöglicht dies. Für viele unserer Studierenden wäre das Absolvieren eines Studiums ohne die spezielle Form des Distance-Learnings nicht möglich. Denn viele sind Väter, die sich nicht zwischen ihrem persönlichen Wohlbefinden und dem ihrer Familie entscheiden wollen oder auch keine Stundenreduktion ihrer Arbeit, aufgrund der Notwendigkeit des Familieneinkommens, für ein Studium auf sich nehmen können.

Diese Männer sind **Rolemodels**, welche **mit stereotypen Bildern brechen**. Sie werden aktiv als solche auf unserer [Website](#) und in unseren **Social Media Kampagnen** gezeigt, um Aufmerksamkeit auf dieses wichtige Thema zu lenken. Auch wurde eine eigene Folge des hauseigenen **Podcasts** FERNGESPRÄCH dazu erstellt und ausgestrahlt.



Als Ordenskrankenhaus hat die Familie für uns einen besonderen Stellenwert. Mehr als 40 % unserer Mitarbeitenden haben elterliche Betreuungspflichten. Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Arbeitsleistung vielfach auch davon abhängig ist, wie die **familiären Betreuungspflichten mit dem Beruf in Einklang** gebracht werden können. Unsere Angebote für berufstätige Eltern sind darauf ausgerichtet, dass unsere Mitarbeitenden getreu unserem Motto „**Berufung leben**“ ihrer Arbeit ohne familiäre Sorgen nachgehen und somit ihre Berufung auch mit Kind(ern) gut leben können. Als Betrieb mit mehr als 80 % Frauen, hat uns das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon früher als andere Betriebe beschäftigt. Diesen Vorsprung können wir nun gut nutzen, um damit gezielt Väter für uns zu gewinnen, die in anderen Branchen noch nicht diese unterstützenden Rahmenbedingungen finden – denn für uns ist **Gleichberechtigung** im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine **Selbstverständlichkeit**.

Angebote für alle Eltern

Selbstverständlich profitieren Väter von den gleichen Rahmenbedingungen wie Mütter – Karenz bis zum 3. Geburtstag, Elternteilzeit, finanzielle Unterstützungen, Berücksichtigung von familiären Bedürfnissen bei der Dienst-/Urlaubsplanung, Pflegefreistellung, Kinderbetreuungsplätze –, denn eine **gleichberechtigte Väterbeteiligung** ist nur möglich, wenn Gesellschaft und Arbeitgeber die **unterstützenden Rahmenbedingungen** dafür schaffen. Die Bedeutung zeigt die hohe Inanspruchnahme der Angebote, insbesondere bei Papamonat, Karenz, Elternteilzeit und Pflegefreistellung.

Informationspolitik

Zwei Vereinbarkeitsbeauftragte

fungieren als zentrale Anlaufstelle für Fragen und Unterstützungsbedarf rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie kümmern sich auch um Informationen zu diesem Thema und schaffen Awareness für wichtige Themen, wie z.B. die Väterbeteiligung. Seit vielen Jahren zeigt unsere **Broschüre zur Väterkarenz**, dass dieses Thema wichtig ist und bietet den männlichen Beschäftigten ein Stück Sicherheit. Neben weiteren Broschüren zu Vereinbarkeitsthemen steht diese in elektronischer Form zur Verfügung. Besonders wichtig ist uns aber auch das Auflegen in gedruckter Form in Gang-Aufstellern, um die Sichtbarkeit zu erhöhen und Awareness dafür zu schaffen. Bei Meldung einer Geburt erhalten die Väter diese Broschüre gemeinsam mit unserem Babypaket.

Storytelling

Seit Jahren legen wir Wert darauf, in unseren **Image-Filmen** immer wieder auch Väter zu Wort kommen zu lassen, die schildern, wie ihnen unsere Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Aktuell holen wir dazu ein besonderes Rolemodel vor den Vorhang – einen Vater in Elternteilzeit, der kürzlich eine Führungsaufgabe übernommen hat.

Medien

Um auf die Angebote aufmerksam zu machen, aber auch darauf, wie gerne sie angenommen werden, nutzen wir insbesondere folgende Kanäle: Intranet, Mitarbeiter-App, **Social-Media-Kanäle**, MA-Magazin, Website, **YouTube**.

Hier geht's zur Broschüre zur Väterkarenz >





Bei Konica Minolta können **Väter und Mütter in Karenz oder Elternteilzeit** gehen. Wir möchten alle Mitarbeitenden in ihren unterschiedlichen Lebensphasen bestmöglich unterstützen. Da eine Schwangerschaft werdende Eltern und Führungskräfte vor diverse Herausforderungen stellt, wollten wir hier echte Unterstützung geben und mit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur unseren **Beschäftigten Balance im Arbeits- und Berufsleben** bieten.

Damit es für werdende Väter, Mütter und Führungskräfte einfach ist, gibt es einen kompakten Karenzmanagementprozess: Ein **Aktionsplan und Checklisten** für Klarheit und Sicherheit und vier Gesprächsleitfäden für die perfekte Organisation. Mit der **umfangreichen Broschüre für Elternschaft** wird der Überblick im Infodschungel bewahrt. Zusätzlich erhält jeder Vater und jede Mutter bei Konica Minolta einen **Wickelrucksack** mit Wickelunterlage, Stoffwindeln, Fläschchen und Schnuller als Geschenk zur Geburt.

Mit der Einführung dieser Maßnahme hat Konica Minolta, neben einer **Mobil-Working-Vereinbarung** (100 %, funktionsabhängig), einen großen Beitrag zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur geleistet. Sie hat große Erleichterung im Infodschungel und im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und Führungskräfte gebracht.

Die Checklisten und Gesprächsleitfäden geben Sicherheit, an alle wichtigen Punkte vor und nach der Geburt, während der Karenz und zum Wiedereinstieg gedacht zu haben. Der

qualitativ hochwertige Wickelrucksack dient nicht nur als Aufmerksamkeit seitens Konica Minolta, sondern auch als finanzielle und praktische Unterstützung im neuen Elternalltag.

Die umfangreiche Broschüre für Elternschaft und Altenpflege mit vielen Checklisten, arbeitsrechtlichen Infos, wichtigen Kontakten, Tipps und diversen Formularen unterstützt nicht nur werdende Eltern, auch Führungskräfte und andere Mitarbeitende nutzen die Broschüre, um sich Informationen zu arbeitsrechtlichen Themen zu holen.



Bild: © Konica Minolta

Beim Land Oberösterreich arbeiten über 10.000 Menschen in über 80 Berufen jeden Tag an einem gemeinsamen Ziel: **Für eine hohe Lebensqualität in Oberösterreich.**

Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden **als ganzer Mensch wahrgenommen fühlen.** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Voraussetzung dafür, dass alle in jeder Lebensphase bei der Arbeit ihr Bestes geben können.

Gleichstellung ist ein wichtiger Grundsatz in unserem Arbeitgeberversprechen. Dazu gehören unter anderem ein **geschlechterneutrales und transparentes Gehaltsschema, moderne Arbeitszeitmodelle mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.** Gleichstellung kann nur dann erreicht werden, wenn diese Angebote allen Mitarbeitenden offen stehen - unter anderem auch allen Vätern, die im Auftrag des Landes Oberösterreich tagtäglich daran arbeiten, die Lebensqualität für alle Bürgerinnen und Bürger zu steigern. Gerade die ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes - und das umfasst leibliche, Adoptiv-, und Pflegekinder - stellen für viele Eltern eine Herausforderung dar. Deshalb hat das Land Oberösterreich, zusätzlich zum gesetzlich vorgesehenen „Papamonat“ die Möglichkeit, die **Karenz über vier Wochen hinaus** bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter zu verlängern. Diese Verlängerung kann besonders bei Kaiserschnitt oder einer Frühgeburt den so wichtigen Unterschied machen!

Finanziell wird diese Zeit mit der Familie vom Dienstgeber in Form von **bezahltem Sonderurlaub und durch den Fami-**

lienzeitbonus des Bundes unterstützt. Als Ergebnis von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen sind der bezahlte Sonderurlaub und der Familienzeitbonus kombiniert möglich.

Zusätzlich bleiben natürlich der **Versicherungsschutz** der Kranken- und Unfallversicherung für Landesbedienstete (KFL) bzw. der GKK aufrecht. Außerdem wird der Papamonat für die **Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe** voll angerechnet.

Mittels der sozialen Kanäle des Landes Oberösterreich berichten zudem **Väter als Role Models** von ihren Erfahrungen zu Papamonat, **Väterkarenz** und **Wiedereinstieg**. Somit gehen Väter beim Land Oberösterreich mit gutem Beispiel voran. Familienfreundlichkeit wird daher nicht nur als Benefit beworben, sondern im Arbeitsalltag gelebt.



Bild: © Land Oberösterreich



Seit Jahren legt Lidl Österreich großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und hat dafür bereits viele Maßnahmen umgesetzt – von **attraktiven Home-Office- und Gleitzeit-Regelungen** bis hin zur **6. Urlaubswoche für Mitarbeitende mit Pauschalverträgen**. Auch die Bezahlung liegt weiterhin deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen.

Der aktuelle Arbeitsmarkt erfordert Flexibilität und neue Ideen. Lidl bietet attraktive Rahmenbedingungen für motivierte und engagierte Mitarbeitende. Oberstes Ziel ist, dass sie gesund, leistungsfähig und langfristig bei uns im Unternehmen bleiben. Deshalb baut Lidl seine Angebote und die Benefits konsequent weiter aus.

Lidl Österreich zählt zu den **familienfreundlichen Arbeitgebern** in Österreich. Seit 2016 nehmen wir an der **Zertifizierung „berufundfamilie“** teil. Die Zertifizierung „berufundfamilie“ ist ein staatliches Gütezeichen, das über 3 Jahre läuft und für familienfreundliche Maßnahmen für Mitarbeitende und ständige Weiterentwicklung steht.

Von 2016 – 2023 haben wir bereits **über 70 Maßnahmen** umgesetzt, die unseren Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben helfen, wie **freiwillige Karenzverlängerung, Papamonat und (Väter-)karenz sowie Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen oder auch Sabbatical**.

2023 wurde der **„Lidl Papa-Urlaub“** eingeführt. Ergänzend zum gesetzlichen Familienzeit-Bonus gibt es in den ersten sechs Mo-

naten **nach Geburt** des Kindes **zwei Wochen Urlaub geschenkt**. Damit bekommen alle Väter innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt eines Kindes die Möglichkeit eines bezahlten zusätzlichen zweiwöchigen Urlaubes. So bleibt mehr gemeinsame Zeit für die Familie und die frischgebackene Mama wird zusätzlich etwas entlastet. Das ist im Handel einzigartig.



Bild: © Lidl Österreich GmbH



In der IT-Branche begegnen wir einem Fachkräftemangel und einer Männerdominanz. Mit langjähriger Betriebszugehörigkeit durchwandern unsere Mitarbeitenden unterschiedliche Lebensphasen. Für viele bedeutet dies, Eltern zu werden. Daher unser Fokus auf **aktive Vaterschaft**. Einerseits, um neue Mitarbeiter anzusprechen, vor allem aber als Service, um **Väter in der Rolle „Familie und Beruf“ zu unterstützen**.

Unsere Maßnahmen

Flexibilität ist einer der wichtigsten Faktoren für Mütter und Väter. Wir ermöglichen **Gleitzeit und Telearbeit**. Urlaube erlaubt das Team fast immer auch kurzfristig. Mit Vorankündigung sind auch **vielwöchige, bezahlte oder unbezahlte Urlaube** möglich. Bei uns darf jede/jeder zwischen unterschiedlichen **Teilzeitmodellen und Vollzeit wechseln**. Auch monatsweise. Es gibt



Bild: © LimeSoda

kaum Überstunden und wir erheben regelmäßig anonym die psychische Belastung unseres Teams. Unser **Telemedizinsservice** ermöglicht die sofortige Videokonsultation einer Allgemeinmedizinerin. Diese gibt eine schnelle Einschätzung, übermittelt Überweisungen und stellt Rezepte aus. Für die gesamte Familie.

Unser **JobRad** ermöglicht die Anschaffung familienauglicher Lastenräder mit großer Steuerersparnis und zinsfreier Vorfinanzierung. Bei Events wie dem **Familienpicknick** ist die ganze Familie eingeladen.

Die externe Kampagne: Employer Branding für Väter

- **Landing Page:** Papamonat & Väterkarenz
- **Kampagne „Unternehmen für Väter“:** **Best Practise Case-Study, Podcast-Folge: Unternehmen für Väter, Paneldiskussion Partnertag**
„Netzwerk für Familien“: Unternehmen für Väter – wie Unternehmen eine aktive Vaterschaft unterstützen können, Social Media Postings > **Väter bei Limesoda**

Unser Service für Väter

- Eigene Seite für Erfahrungsaustausch im Intranet
- Angebote von papainfo.at für Belegschaft

Externe Anerkennung

- Zertifizierung berufundfamilie
- Staatliches Gütezeichen für familienfreundliche Personalpolitik
- BGF-Award national und für Wien

Wir sind in einer **männerdominierten Branche** tätig und beschäftigen viele Kollegen, die sich in der Phase der Familiengründung befinden. Er ist daher im Sinne der Mitarbeiterbindung ein naheliegender Weg, Vereinbarkeit gerade für Männer zu unterstützen und die Rahmenbedingungen zu optimieren.

Wir sind stolz darauf, dass unsere Mitarbeiter ihre Vaterschaft aktiv leben und **95% aller Väter** im Unternehmen die Möglichkeit von **Elternkarenz** in Anspruch nehmen. Die größten Motivatoren für väterorientierte Personalpolitik sind die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die damit verbundene Bindung ans Unternehmen und die Tatsache, dass diese Form der gelebten Vereinbarkeit

einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur **Gleichstellung** darstellt.

Unterschiedliche **praxiserprobte Arbeitszeitmodelle** sorgen dafür, dass LCM auf **verschiedene Lebensphasen der Mitarbeitenden flexibel** reagieren und Überforderung dauerhaft vermieden werden kann. **Geringfügige Beschäftigung während der Karenz** etwa sichert das „Dranbleiben“ und schafft Freiraum für die Familie. **Pflegekarenzen und Sonderurlaub** in intensiven Zeiten sind selbstverständlich. Fast alle Kollegen haben die Vorteile dieser Vätorientierung am eigenen Leib erfahren.

Dadurch entsteht eine hohe Solidarität, großes Verständnis füreinander und eine **gute Bindung ans Unternehmen**. Es ist aber auch ein gesellschaftspolitischer Auftrag, jungen, engagierten Männern die Möglichkeit zu bieten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch langfristig leben zu können.

Väterorientierung als wesentlicher Teil unserer Firmenkultur hat uns 2023 auch eine HERMES Nominierung für die Kategorie Employer Branding eingebracht.



Familienfreundlichkeit hat bei Lukmann Consulting einen besonders hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich vor allem in der **flexiblen und verkürzten Arbeitszeit (32h Woche bei vollem Lohnausgleich)**, im **flexiblen Arbeitsort**, in **regelmäßigen Teamevents**, wo auch immer die Familie eingeladen wird oder durch die Unterstützung durch einen internen **systemischen Coach** wider. Aber um ehrlich zu sein: Nur auf Väter ausgerichtet ist unser Employer Branding nicht! Denn bei uns wird die Gleichberechtigung gelebt! Egal ob Mutter oder Vater – bei uns werden alle Teammitglieder unterstützt.

32h Woche bei vollem Gehalt:

Bei uns wird sehr viel Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance gelegt. Kürzere Arbeitszeiten sowie ein gutes Betriebsklima gelten als die wichtigsten Faktoren, um Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren zu können. Durch die 32h Woche haben wir mehr Zeit zur Erholung und für die Familie.

Flexible Arbeitszeit & Ort:

Und auch flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office sind wichtige Punkte, um familiäre Interessen besser mit dem Beruf vereinbaren kann. Das große Entgegenkommen seitens der Geschäftsführung und auch die Hilfsbereitschaft im Team in schwierigen Situationen spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Väterkarenz:

Da der Großteil unserer Mitarbeitenden männlich ist, haben wir auch gezielte Maßnahmen gesetzt, um die aktive Vaterschaft zu fördern. Daher ermutigen wir unsere Väter, auch nach der Ge-

burt die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Zudem kann die Karenz durch angesparten Urlaub verlängert werden. Aber natürlich haben auch Mütter Anspruch darauf ;)

Systemischer Coach:

Die Elternschaft stellt Vater und Mutter vor eine besondere Herausforderung. Maßnahmen, um die Vereinbarkeit in dieser Lebensphase zu erleichtern, sind essenziell für eine gelebte Familienfreundlichkeit im Unternehmen. Deshalb werden wir auch durch einen internen systemischen Coach unterstützt. Hierbei können in Einzelgesprächen Probleme, Sorgen und Wünsche angesprochen und Lösungen gefunden werden.



Bild: © Lukmann Consulting GmbH

Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen sind nicht nur eine Frage sozialer Verantwortung, sondern auch von elementarer Bedeutung für die Lebens- und Arbeitsqualität der Mitarbeitenden. Zusätzlich unterliegt die Arbeitswelt großen Veränderungen (demographischer Wandel, Abwanderung in Ballungszentren und Fachkräftemangel), welche zunehmend mehr Flexibilität von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitenden erfordern.

In familienfreundlichen Unternehmen sind eine signifikant geringere Fluktuationsrate sowie eine höhere Motivation der Mitarbeitenden nachweisbar. Daher fördern die Bundesforste eine Unternehmenskultur, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, **berufliche und private Verantwortung in Einklang zu bringen.** Die Bundesforste fördern die **Teilzeitbeschäfti-**



Bild: © Österreichische Bundesforste AG

gung von Männern ebenso wie die

Vollzeitbeschäftigung von Frauen. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben für Frauen und Männer gleichermaßen zu ermöglichen, sowie Aufmerksamkeit und Kompetenz für Gleichstellungsthemen bei allen Mitarbeitenden zu erreichen.

Um insbesondere auf die Bedürfnisse und Herausforderungen von Vätern einzugehen, gab es bei den Bundesforsten bereits vor dem gesetzlichen Anspruch ein freiwilliges und vollversichertes Papamonat. Das väterfreundliche Angebot wurde 2018 um ein **2. freiwilliges ÖBf-Papamonat (ebenfalls vollversichert)** erweitert, welches möglichst individuell und flexibel gestaltbar ist. Ergänzend dazu bekennt sich das Unternehmen aktiv zu Väterkarenzen.

Die **Kommunikation** der unterschiedlichen Möglichkeiten erfolgt sowohl **auf regelmäßigen Schulungen als auch im Intranet.** Hierfür wurde eine eigene Seite eingerichtet, um dem Thema der Vereinbarkeit mehr Sichtbarkeit zu geben. Neben den wichtigsten Informationen, der direkten Ansprechpersonen findet man unter anderem auch Best-Practice-Beispiele sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch der Führungskraft. Ab 2024 gibt es einen neuen Kollektivvertrag für Arbeitnehmende der Bundesforste, dieser beinhaltet praktisch eine vollständige Angleichung der Angebote, insbesondere auch auf die väterfreundliche Personalpolitik bezogen.



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist schon lange ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Einen besonderen Stellenwert legen wir dabei auf **Gender Equality**. Das bedeutet für uns, Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – Karriere und familiäre Care-Arbeit gleichermaßen zu ermöglichen. Neben der **Förderung von Frauen (mit und ohne Familie)** in Führungspositionen und MINT-Berufen, ermutigen wir daher auch gezielt unsere männlichen Beschäftigten, ihre **Vaterrolle aktiv** zu leben.

Um aktive Vaterschaft im Unternehmen zu fördern, setzen wir auf eine **familienfreundliche Unternehmenskultur**, die die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden fördert. Unsere jüngsten Auszeichnungen, darunter das Zertifikat berufundfamilie (2024), die equalita-Trophäe für die „RAG Family Initiative“ als Siegerprojekt 2024 sowie der 4. Platz bei Great Place to Work®(2022) belegen den Erfolg dieser Bemühungen.

Das erwähnte **Maßnahmenpaket** umfasst daher folgende Einzelmaßnahmen:

- Zielgruppenorientierte Kommunikation der kürzlich ernannten Ansprechperson im Personalwesen, welche Vätern rund um Fragen zu Papamonat und Väterkarenz mit ihrer Expertise zur Verfügung steht
- Einführung der RAG Babymappe für werdende Väter und Mütter mit umfassenden nützlichen Informationen sowie das Angebot von geringfügiger Beschäftigung während der Karenz zur Erleichterung des Wiedereinstiegs

- Ermutigung zur Inanspruchnahme von Väterkarenz und Papamonat durch Role-Model-Kampagnen.
- 2-wöchige Kinderferienbetreuung an den Standorten Gampern und Wien
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros am Standort Wien und mehrmalige Adressierung dieses Angebots an die beschäftigten Väter im Unternehmen.
- Unterstützung bei der Pflege und Betreuung eigener Eltern oder Angehörigen unserer Mitarbeiter*innen (Flexible Arbeitszeitgestaltung während der notwendigen Betreuung inkl. Sabbatical)
- Kontextbezogene Intensivierung der Kommunikation unseres Employee Assistance Programmes an Väter. Dieses kann nicht nur von unseren Mitarbeitenden, sondern auch von deren Angehörigen kostenfrei in Anspruch genommen werden und fungiert als Ressource zur Bewältigung von familiären Herausforderungen und fördert die mentale Gesundheit.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, Väter-Unterstützungsprogramme und Sensibilisierungskampagnen schaffen wir eine Umgebung, in der unsere Mitarbeiter stolz und selbstbewusst ihre Verantwortung als Väter wahrnehmen können. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur persönlichen Zufriedenheit bei, sondern stärken auch die Bindung und Motivation unserer engagierten Väter in unserem Unternehmen.

Impressum

Herausgeber:

Familie & Beruf Management GmbH

Redaktion:

Mag. Daniela Billner, MA, Familie & Beruf Management GmbH

Grafik:

Sabine Schmidt

Inhalt:

Alle Informationen zu den Unternehmen/Institutionen basieren auf Angaben der Unternehmen/Institution

